

0-785926

На правах рукописи

ЯКОВЛЕВА Виктория Викторовна

**РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

Специальность: 22.00.04 – Социальная структура,
социальные институты и процессы

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



Саратов 2010

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Саратовский государственный
технический университет»

- Научный руководитель – доктор социологических наук,
профессор Романов Павел Васильевич
- Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Землянухина Светлана Георгиевна
- доктор социологических наук, профессор
Фиглин Лев Аронович
- Ведущая организация Российский государственный социальный
университет, г. Москва

Защита состоится «16» декабря 2010 г. в 14.00 часов на заседании
диссертационного совета при ГОУ ВПО «Саратовский
государственный технический университет» по адресу: 410054, г.
Саратов, ул. Политехническая, 77, Саратовский государственный
технический университет, корп. 1, ауд.319.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической
библиотеке Саратовского государственного технического
университета.

Автореферат разослан «15» ноября 2010 года

Электронная версия автореферата размещена на Интернет-сайте
СГТУ www.sstu.ru

Ученый секретарь
диссертационного совета



В. В. Печенкин

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000581768

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационного исследования. Финансово-экономический кризис, начавшийся в 2008 году, актуализировал академическую и публичную дискуссию о социальной сфере компаний. Начавшиеся массовые сокращения и снижение зарплат поставили вопрос о границах ответственности бизнеса перед работниками и обществом. Во многих компаниях были пересмотрены филантропические программы и уменьшены расходы на поддержку своих работников. В обществе оживились дискуссии о ресурсных возможностях организации и эффективном социальном менеджменте, о дальнейшем развитии его стратегий и инструментов.

Кризис обострил проблему низкой эффективности программ, направленных на качество жизни сотрудников на отечественных предприятиях, что было обусловлено отсутствием методологии и технологий их формирования и реализации. Кроме того, кризис ясно показал, что за период стабильности, который пришелся на начало двухтысячных, так и не было создано устойчивых и развитых институтов, регулирующих взаимоотношения бизнеса, государства и общества, фактически не работали механизмы согласования интересов этих групп.

Эти проблемы являются результатом советской модели социальной политики, который был усугублен кризисными явлениями девяностых. Сформировавшийся за годы советской власти институт патернализма, в основе которого лежал механизм равного распределения, более не соответствовал новым рыночным условиям. Так как государственная социальная политика в СССР всегда связывалась с занятостью и трудовыми достижениями, проводимые реформы, прежде всего, повлияли на различные формы поддержки работников со стороны организаций. Предприятия столкнулись с трудностями адаптации к новым рыночным условиям, многие из них сменили форму собственности, всем пришлось пережить несколько экономических кризисов. В результате реформ появились организации с различными моделями корпоративной социальной политики. На предприятиях среднего и малого бизнеса совсем отказались от какой бы то ни было поддержки своих работников, ограничившись выплатой заработной платы.

В начале двухтысячных произошла стабилизация экономики. Многие руководители начали понимать, что персонал является ресурсом для развития предприятия, а эффективные стратегии по отношению к работникам помогают организации быть конкурентоспособной не только на рынке труда. Однако отсутствие сформированного и устойчивого института социально ответственного бизнеса препятствует качественным изменениям в политике конкретных предприятий по отношению к человеческим ресурсам. Налицо нехватка теоретико-методологических наработок и механизмов реализации программ, ориентированных на работников, членов их семей и местное сообщество. Сказывается и недостаточное внимание к соци-

альной поддержке работников со стороны государства. В результате наемные работники не могут ощутить себя в достаточной мере защищенными.

Многообразие форм социальной политики в российских компаниях, необходимость вносить изменения в соответствующие стратегии на уровне государства, включать такую деятельность в стратегическое планирование бизнеса и оценивать ее эффективность определили актуальность диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы. В основу теоретико-методологического исследования проблемы легли фундаментальные труды ряда зарубежных и отечественных социологов. М. Вебер, анализируя истоки возникновения современного капитализма, указал на связь между протестантской этикой и характеристиками капиталистической экономики. Он показал, как протестантизм стимулировал возникновение в хозяйственной жизни новых форм поведения, основанных на рационализме и предпринимательстве, которые впоследствии стали основой для развития социально-ответственного бизнеса. В. Зомбарт отметил необходимость осмысления нового явления. Он ввел понятие социальной политики и выделил её уровни, включая уровень предприятий. К.Поланьи показал необходимость создания в условиях рынка механизмов, защищающих работников. Т.Парсонс считал, что политические цели существуют и у деловых компаний. Р.Баркер полагал, что на принципы реализации социальной политики влияют традиции и ценности общества. Он подчеркивал, что её субъектом может быть не только государство, но и организации из сферы бизнеса, гражданского общества.

Социальное государство – одно из центральных понятий в теориях социальной политики. Т.Маршалл считал, что экономические и политические изменения ведут к появлению победивших и проигравших и что этот процесс заставляет государство решать вопросы неравенства с помощью конкретных программ и услуг. Г.Геллер предложил понятие «социальное правовое государство» и дал его трактовку. По его мнению, это государство, которое стремится к обеспечению каждого гражданина достойными условиями существования, защищенности, а в идеале – к созданию равных жизненных шансов. В.Беверидж изложил основные принципы «государства благосостояния» и указал на тесную связь социальной политики с государственной экономической политикой, нацеленной на обеспечение полной занятости. Г. Эспин-Андерсен выделил несколько моделей такой политики в зависимости от уровня вмешательства государства, декоммодификации и стратификации общества, он также предложил сместить акценты с выплаты пособий на стратегии инвестирования. Н.Мэннинг акцентировал внимание на политической системе управления социальным обеспечением и предложил свою классификацию. В работах Р.Титмуса выделяются модели поддержки, различающиеся по организационному принципу и последствиям для граждан. Анализируя современные проблемы оте-

чественной социальной политики, В. Ярская-Смирнова пришла к выводу о возрастающей роли местных муниципалитетов в развитии регионального управленческого кризиса, а также наметила необходимые условия его преодоления. О необходимости включения индивидов и групп в социальную политику в качестве равноправных акторов заявила И. Григорьева.

Критический анализ сложившихся у представителей российской элиты подходов к решению социальных проблем представлен в работах В. Мининой и О. Шкаратана. О различиях в способах конструирования повседневной реальности гражданами, политиками и средствами массовой коммуникации говорит И. Ясавеев, который видит в этом одну из фундаментальных проблем современности.

Анализ российских реформ, методы оценки эффективности социальной политики, осмысление ее связи с миром повседневности мы находим в работах представителей саратовской школы социологии Е. Ярской-Смирновой и П. Романова. Институциональному анализу и закономерностям развития социальной политики в современном обществе посвящены исследования Л. Константиновой. Понятие качества рассматривается в работах Л. Фиглина, человеческого капитала – Ю. Быченко, социального администрирования – В. Лысикова, А. Слепухина.

В конце XX века актуальным стал вопрос об изменении парадигмы современной социальной политики. Как гарантия благосостояния была предложена концепция качества, определены основные категории и методы измерения (Т. Аткинсон, Д. Гордон, А. Уолкер). Взаимосвязь социального качества и гражданского общества исследуется в работах Н. Григорьевой.

Корпоративная социальная политика анализируется в рамках теорий общественного договора и ответственности корпораций. А. Уайт анализирует процесс участия корпораций в процессе выработки широких соглашений на разных уровнях общества, принятия ими новых вызовов времени. Ю. Хабермас критикует современные институты социальной защиты и говорит о необходимости заменить клиенталистские отношения с государством на ответственность гражданского общества. По мнению М. Фридмана, роль бизнеса состоит в увеличении прибыли и соблюдении «правил игры». К. Дэвис считает, что общественная среда может значительно повлиять на достижение целей организации, поэтому бизнес должен направлять часть доходов по социальным каналам. С. Сети и А. Кэрролл выделили уровни ответственности бизнеса. Э. Юхонинь определила четыре стадии развития корпоративной социальной ответственности. Г. Боуэн полагает, что обязанностью бизнесменов является осуществление такой политики, принятие таких решений или следование той линии действия, которая отвечает целям и ценностям общества. Он рассмотрел, как концепция социальной ответственности может быть

распространена на бизнес и приносить социальные и экономические выгоды при принятии деловых решений.

Изменениям корпоративной социальной политики в период трансформаций посвящены работы В. Гимпельсона, Р. Капельюшников, С. Кара-Мурзы, В. Ядова. В. Кабалина и Т. Сидорина анализируют последствия муниципализации. Оценка реформам в области трудового законодательства дают С. Барсукова и Н. Тодэ. Российский бизнес как субъект социальной политики и его взаимоотношения с региональной властью исследуется в работах А. Чириковой. Взаимоотношения государства, бизнеса и общества представлены в исследованиях Н. Аберкомби, В. Борисова, В. Кривошеева, которые анализируют особенности института социального партнерства в России. Различные аспекты регулирования трудовых отношений освещены в работах Ю. Денисова, И. Козиной, О. Рогачевой. Проблему социальной ответственности российского бизнеса затрагивают Б. Горовиц, А. Костин, Н. Зубаревич.

Признавая значение указанных исследований для анализа различных уровней корпоративной социальной политики, необходимо отметить, что многие стороны изучаемого феномена нуждаются в дальнейшем обсуждении. Необходим анализ на уровне принятия решений, оценки эффективности социальных стратегий и качества предоставляемых услуг. Полученные результаты позволят повысить степень прозрачности системы социальной политики предприятий, открыть поле критики и реформирования анализируемой системы, предоставить доступ к участию в формировании корпоративной социальной политики государства, бизнеса, институтов гражданского общества.

Целью диссертационной работы является анализ форм и принципов корпоративной социальной политики в современном российском обществе.

Для достижения данной цели в диссертации поставлены и решены следующие **задачи**:

1. сопоставить подходы к анализу государства благосостояния и корпоративной социальной ответственности на основе обзора классических и современных исследований;
2. дать оценку роли российских корпораций как субъекта общественного благополучия в системе взаимоотношений власти и общества;
3. проследить динамику изменения моделей социальной политики в бизнес-организациях в результате социальных перемен и кризисов;
4. проанализировать нормативные документы, определяющие стандарты реализации программ, направленных на благополучие работников, членов их семей и местного сообщества на предприятиях и методы оценки таких мероприятий;
5. на основе анализа данных опросов ВЦИОМ и серии интервью с руководителями высшего звена на предприятиях г. Саратова выявить особен-

ности развития российской корпоративной социальной политики по различным направлениям;

6. опираясь на мнения экспертов, оценить характер вклада корпораций в общественное благополучие;

7. представить классификацию типов корпоративной социальной политики.

В качестве **объекта исследования** выступают социальные процессы, оказывающие влияние на развитие отечественной корпоративной социальной политики.

Предметом исследования является корпоративная социальная политика в условиях общественных изменений.

Основные гипотезы исследования. В российском малом и среднем бизнесе пока не сформировалось общей, разделяемый всеми стейкхолдерами концепции корпоративной социальной политики, что негативно отражается на устойчивости и прозрачности деятельности компаний в этом направлении. Эффективность социальной политики по достижению благополучия целевых групп зависит не столько от объема затрат, сколько от качества социальных программ и продуманной стратегии. Трансформация социального государства в России приводит к существенному изменению форм и подходов корпоративной социальной политики.

Научная новизна диссертации заключается в постановке, обосновании и решении задач социологического анализа российской корпоративной социальной политики и может быть сформулирована следующим образом:

- дана оценка российской модели корпоративной социальной политики через призму взаимоотношений власти, бизнеса и общества;
- проведен анализ изменения форм участия компаний в построении общественного благополучия в ходе структурных трансформаций российского общества;
- выявлены и систематизированы условия и факторы, влияющие на содержание корпоративной социальной политики;
- выделены этапы развития социальной ответственности компаний в России;
- разработаны авторская программа и инструментарий, проведено оригинальное социологическое исследование «Оценка развития социальной политики на предприятиях г. Саратова»;
- осуществлена систематизация моделей социальной политики предприятий.

Непротиворечивое теоретическое обоснование концепции исследования, применение различных социологических подходов к изучению социальной политики в бизнес-организациях, соответствие методов и методологии исследования современным тенденциям в интерпретации данных, полученных в качественных и количественных социологических исследованиях, сопоставление интерпретации полученных эмпирических данных с

другими результатами исследований отечественных и зарубежных ученых – все это позволяет судить о достоверности и обоснованности результатов диссертационного исследования.

Теоретические и методологические основы исследования. Исследования институциональных особенностей корпоративной социальной политики осуществляются с помощью теорий структурного функционализма Т. Парсонса и Р. Мертонa. В соответствии с бурдьевистской социологией, социальная политика представляется как универсум, состоящий из двух реальностей, представленных «видами капитала» и символической матрицей. Бизнес-организация трактуется с позиций теории стейкхолдеров как средство согласования и удовлетворения интересов разнообразных заинтересованных лиц. Анализ доступности к корпоративным социальным благам проводится в ключе концепции двойственного рынка труда П. Дерингера и М. Пиоре. Типологизация моделей корпоративной социальной политики осуществляется с опорой на работы Л. Якобсона.

Использование общесоциологической методологии позволило проинтерпретировать эмпирические данные, проследить динамику корпоративной социальной политики в России, выявить особенности ее развития, создать типологию корпоративной социальной политики. Методология прикладного исследования и инструментария базируется на разработках Г. Батыгина, Н. Девятко, П. Романова, В. Семеновой, В. Ядова, Е. Ярской-Смирновой.

Эмпирическая база диссертационной работы. Проведен анализ нормативных документов, определяющих стандарты реализации социальной политики на предприятиях и методы ее оценки: The Labour Principles of the United Nations Global Compact, Tripartite Declaration on Multinational Enterprises and Social Policy, Information note on corporate social responsibility and international labour standards, Promoting a European framework for corporate social responsibility. Green Paper; международные стандарты ISO 9001:2000, ISO 14000, SA 8000, AA 1000S, стандарт рабочего места (Workplace) для стран Евросоюза, международные стандарты аудиторской деятельности; индексы социальной ответственности Dow Jones Sustainability Index, RepuTex SRI Index, FTSE4Good, Corporate Philanthropy Index, Det social index, Индекс социальных инвестиций российского бизнеса, рейтинги агентства «Эксперт РА»; Руководство по отчетности в области устойчивого развития, Социальная хартия российского бизнеса. Выполнен вторичный социологический анализ данных обследования предприятий, проведенных ВЦИОМ в 2002-2003 годах (опрос экспертов N=301, опрос рабочих N=1479). Осуществлена серия полуструктурированных интервью с руководителями высшего звена или руководителями компаний в г. Саратове (N=15; август-октябрь 2009 г.).

В ходе проведения прикладного и теоретического социологического исследования получены следующие результаты, формулируемые как **положения, выносимые на защиту**:

1. Масштабы, направления и формы корпоративной социальной политики задаются режимами государственного благосостояния и трансформируются от модели социального попечительства до модели инвестирования. На формы и принципы социально-ориентированной деятельности предприятий влияют характер и масштабы деятельности организации. Необходимыми условиями конвертации финансового капитала компаний в социальный капитал выступают идеология собственников и администрации предприятия, степень промышленного развития региона, отношения с местной властью, активность местных сообществ, а также наличие квалифицированного персонала, владеющего инструментами социального администрирования.

2. Существующая сегодня в России институциональная среда не позволяет формироваться действительным партнерским отношениям между бизнесом, государством и обществом в сфере общественного развития. Такая позиция ведет к низкой эффективности социальной политики по достижению общественного благополучия. Даже большие затраты на соответствующие программы оказываются нерезультативными, поскольку они не работают на благо реальной защищенности работников и в то же время не оправдывают ожиданий руководителей предприятий. В свою очередь, деятельность бизнеса как субъекта социальной политики не соответствует ожиданиям общества, отсутствует переговорный процесс с наемными работниками и местным сообществом. Сформировавшиеся институциональные отношения усиливают зависимость работников, скрывают некомпетентность администрации, порождают низкую производительность труда и бедность.

3. Разнообразие стратегий социальной политики предприятий свидетельствует о том, что ее реализация в сфере бизнеса находится на стадии институционального оформления. Можно говорить о развитии отдельных практик такого рода, однако отсутствуют продуманные стратегии, смыслы которых понятны стейкхолдерам. Идеология равного доступа к корпоративным социальным благам трансформировалась в направлении дифференцированного подхода и несистемных, разовых услуг. Положение рабочего в большей степени, чем в советский период, зависит от непосредственного руководителя. Таким образом, социальная политика государственного патернализма трансформируется на российских предприятиях в политику частного патернализма.

4. В современных российских организациях деятельность по приведению корпоративной социальной политики в соответствие со сложившимися международными стандартами труднореализуема. Недостаток ресурсов,

институциональные условия ведения бизнеса в России, различные риски, сформировавшиеся установки нового класса собственников заставляют руководителей предприятий сосредоточиться на решении сиюминутных задач, что препятствует формированию эффективной корпоративной социальной политики, ориентированной на долговременные цели, такие как накопление человеческого капитала, развитие устойчивых связей с местным сообществом.

5. Из всех возможных направлений корпоративной социальной политики наибольшее предпочтение на предприятиях отдается безопасности и созданию комфортных условий труда, поскольку такая деятельность является традиционной, дает быстрый результат и очевидный эффект. Однако отсутствие переговорного процесса между работниками и работодателями делает социальные программы по этим направлениям не всегда эффективными. Поддержка благосостояния работников и программы по развитию персонала сосредотачиваются на профессиональном «ядре», в то время как периферийные работники все более маргинализируются в социальных программах предприятий. В зоне риска и дискриминации оказываются такие уязвимые группы, как женщины в декретном отпуске и с маленькими детьми, работники предпенсионного и пенсионного возраста, инвалиды, неквалифицированный персонал.

6. Стратегии корпоративной социальной политики в настоящее время развиваются в рамках четырех основных моделей, выбор которых компаниями обусловлен не только идеологиями администрации, но и наличием или отсутствием тех или иных ресурсов. Модель социальной ответственности реализуется в крупных российских корпорациях, работающих на международных рынках. Социальная политика в этих компаниях соответствует международным стандартам и сертифицирована, тщательно продумана и включена в общие цели бизнеса. Модель социального администрирования используется в крупных компаниях с советским прошлым, работающих на внутреннем рынке. Здесь сильны патерналистские установки, осуществляется попытка придать социальным программам вид системности, социальная деятельность не связывается с бизнес-целями организации. Филантропическая модель реализуется в небольших компаниях, где руководитель является собственником. Здесь отсутствует какая-нибудь система в оказании социальных услуг, мнение работников не учитывается. Политика индифферентности осуществляется в компаниях, работающих на региональном рынке, и поддерживается в региональных офисах крупных торговых корпораций. Их руководители считают, что основная цель – максимизация прибыли, а социальная политика не является необходимым условием развития компании и является ненужной статьей затрат.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в определении основных направлений корпоративной социальной политики,

систематизации методов её оценки, выявлении особенностей развития на российских предприятиях в ходе социальных и экономических трансформаций. Основные положения и выводы, сформулированные в диссертационной работе, могут быть использованы при разработке методологической базы анализа корпоративной социальной политики и организации мониторинга её эффективности; в высшей школе при разработке курсов по социальной политике, социологии и антропологии организаций, социологии труда.

Апробация работы. Основные положения, выводы и рекомендации, изложенные в диссертации, докладывались на методологических семинарах, заседаниях кафедры социальной антропологии и социальной работы СГТУ (2007-2010), на межвузовских, межрегиональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях: IX Международной научной конференции ГУ-ВШЭ по проблемам развития экономики и общества (Москва, 2010), Всероссийской научной конференции «Россия: ключевые проблемы и решения» (Москва, 2009), Всероссийской научной конференции «Социология в кризисном пространстве страны и мира» (Москва, 2009), научно-практической конференции «Человек в условиях цивилизационных вызовов» (Саратов, 2008), Всероссийской научной конференции «Россия: путь к социальному государству» (Москва, 2008), научно-методологической конференции «Профессионализация социального менеджмента» (Саратов, 2007), научно-методологической конференции «Историческая память и общество: эпохи, культуры, люди» (Саратов, 2007).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 10 научных работ, в том числе 3 в изданиях, рекомендованных ВАК, общим объемом 4 п. л.

Структура диссертации включает введение, две главы (четыре параграфа), заключение, список использованной литературы, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертации, анализируется степень ее научной разработанности, определяются объект и предмет исследования, формулируются цель и задачи, представлены методологические основы диссертации, сформулированы положения, отражающие новизну и теоретико-практическую значимость работы.

В первой главе «**Социологические подходы к исследованию социальной политики предприятий**» определяются различные методы и формы анализа политики благосостояния.

В первом параграфе «**Методологические аспекты социальной политики предприятий**» рассматривается её понятийная и концептуальная база, выделяются модели, рассматриваются основные концептуальные подходы к данной проблеме. Исследуя теоретико-методологические основы анализа социальной политики в государствах благосостояния, автор

приходит к следующим выводам. Место и роль государства в модели welfare state в процессе перемен развиваются в различных направлениях: от усиления и доминирования позиций к 60-м годам XX в. до торжества либеральных идей о дерегуляции и приватизации социальной сферы; от прямых выплат пособий до стратегий инвестирования. Как ответ на проблемы напряженности между общественным и личным развитием, между системным и жизненным миром был предложен новый концепт социального качества. Формирование качественной политики невозможно без участия гражданского общества. Для достижения высокого уровня интеграции в обществе необходимо выполнение определенных условий: беспрепятственный доступ всех граждан к социально-экономической защите и обеспечению; включенность членов общества в рынок труда, институт гражданства; возможность активности каждого и достижения личной самореализации посредством коллективного участия. Автором выполнен сравнительный анализ моделей политики благосостояния в различных странах. Различные типы, предложенные Г. Эспинг-Андерсеном, Р. Титмуссом, Евро-союзом, выделяют следующие моменты: участие государства и сила государственного контроля над распределением ресурсов, принципы и механизмы распределения ресурсов, зависимость социальной политики от трудовой занятости. Несмотря на разнообразие моделей, во всех странах риски, потребности и опасности остаются одинаковыми. Кризисы конца XX в. и возникновение новых рисков выдвигают новые требования не только к социальным функциям государства, но и ко всем членам общества. Вслед за идеями В.Мининой, О.Шкаратана, И.Ясавеева исследуются стратегии конструирования программ, направленных на поддержку населения. Восприятие российской элитой и СМИ социальных проблем как патологий, приводит к тому, что проекты и программы оказываются малоэффективными инструментами регулирования социальных отношений и способствуют развитию иждивенческих и патерналистских установок.

Опираясь на теории К.Дэвис, А.Кэрролла, С.Сети, М.Фридмана, автор анализирует феномен корпоративной социальной ответственности. Неотъемлемым элементом стратегии в этой области является взаимодействие бизнеса с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами). Вслед за идеями Н.Аберкомби, Г.Виарда, В.Кривошеева институт социального партнерства рассматривается как эффективный инструмент для определений стратегий политики благосостояния во всем мире. Для эффективной работы данного института необходимо наличие ряда условий: стабильность, гражданское общество, сильные общественные ассоциации и объединения. На этапе формирования этого института в России данные условия отсутствовали, поэтому российские трехсторонние соглашения содержат много общих неопределенных положений, которые практически не поддаются контролю, а более конкретные пункты не выполняются.

В работе анализируются различные стратегии социальной политики предприятий. Формулируется вывод о том, что институт обязательного социального страхования в России является в настоящее время скорее налоговым органом, чем страховой организацией в полном понимании этого слова. Его отличают вневедомственная несогласованность, ограниченный выбор программ страхования и негибкий подход к клиентам (предприятиям). Компании, ориентированные на долгосрочное развитие, пытаются заявить о своем положительном имидже и привлечь профессиональные кадры с помощью гарантированного набора социальных услуг. На предприятиях среднего и малого бизнеса чаще используется индивидуальный подход, а поддержка и помощь, как правило, оказываются по запросу.

Во втором параграфе диссертации **«Формирование социальной политики на российских предприятиях в период социально-экономических реформ»** проводится анализ изменений корпоративной политики благосостояния в России в результате трансформаций. Анализу подвергаются различные аспекты: влияние государства, деятельность профсоюзов и солидаризация рабочих, филантропическая деятельность предприятий, политика заработных плат и стратегии формирования социального пакета.

Влияние государства оценивается через процессы муниципализации и формирования нового трудового законодательства. Кризис соцкультбта предприятий в результате индустриального падения в 1990-х и попытка передачи объектов социального назначения муниципальным властям в целом ослабили систему обеспечения в регионах, практически не решив финансовых проблем предприятий. Промышленные предприятия в России по-прежнему играют активную роль в предоставлении социальных услуг и услуг в области инфраструктуры. Незначительный экономический выигрыш, полученный в ходе муниципализации, не компенсировал социальных потерь. Изменения трудового законодательства в 1992 г. и в 2002 г. минимизировали участие государства в трудовых отношениях, расширили права работодателей, однако, по оценкам экспертов, участвовавших в исследовании, ощутимых изменений в каждодневных практиках не произошло, что подтверждает выводы, сделанные ранее в исследованиях В.Кабалиной, Т.Сидориной.

На советских предприятиях роль профсоюза как посредника между работниками и руководством была минимальна и сводилась, по мнению таких исследователей, как В.Борисов, П.Бизюков, С.Кларк, А.Мещеркин, Д.Мандел, в основном к улаживанию индивидуальных конфликтов и распределению социальных благ. Они не представляли интересы рабочих перед администрацией предприятий как наемных работников перед нанимателями, поскольку и те и другие в равной степени были наемными государственными работниками. За годы реформ профсоюзы так и не стали представительским органом наемных рабочих. Несмотря на появление

класса собственников, на предприятиях продолжают действовать псевдо-профсоюзные организации, занимающиеся, скорее, снабжением и распределением благ, чем правозащитой. Кроме того, участвуя в переговорах, первичные профсоюзные организации зачастую защищают интересы руководителей высшего звена. Сами рабочие также не стремятся к отстаиванию своих прав и солидаризации. Отсутствие реального института, отстаивающего права рабочих, и низкая солидаризация рабочих способствовали развитию на предприятиях теневых и неформальных практик. Между тем теневые отношения не выгодны ни государству, ни работодателю, ни наемному работнику. Преобладание неформальных связей на производстве приводит работодателя к зависимости от лояльности работника, лояльность оказывается важнее профессиональных качеств. Персонал компаний, не имея четких ориентиров, не ощущает стабильности, не может строить долговременные планы, становится пассивным. Теневые схемы финансового оборота лишают государство возможности планировать и реализовывать долговременные социально-экономические проекты.

В диссертации проанализированы изменения в политике заработной платы и предоставления компанией разного рода услуг. Делаются выводы о том, что за годы реформ произошло значимое удешевление труда. Основными причинами ухудшения положения в сфере оплаты труда являются: давление региональной власти на предприятия с целью недопущения массовой безработицы; высокие темпы инфляции; отсутствие системы индексации зарплат, изменение минимальной заработной платы без учета инфляционных процессов, отсутствие у государства продуманной системы политики в сфере доходов, пассивность профсоюзов; стремление руководства снизить издержки за счет фонда оплаты труда. Заработная плата на уровне, а то и ниже уровня прожиточного минимума обуславливает высокую текучесть кадров, отсутствие заинтересованности работников в повышении квалификации и производительности труда; приводит к разрушению кадровой базы промышленных предприятий, к снижению объемов производства. В итоге на государство ложится дополнительная нагрузка по выплате пособий работающим беднякам. Анализ особенностей формирования социального пакета на предприятиях выполнен с использованием теоретических подходов П.Дерингера и М.Пиоре. За годы реформ стратегии поддержки работников значительно изменились. Администрация предприятий акцентировала внимание на единовременных видах помощи, отмечается преобладание дифференцированного подхода и несистемность в предоставлении услуг, в зависимости от квалификации и «нужности» персонала. Исследование позволило выявить дискриминационные практики в отношении женщин, работников предпенсионного возраста, неквалифицированных рабочих.

Социальная ответственность бизнеса – это относительно новый объект анализа. На сегодняшний день в России не сформировано общей, раз-

деляемой всеми стейкхолдерами концепции корпоративной ответственности, что негативно отражается на устойчивости и прозрачности деятельности компаний. Диссертант выделяет несколько этапов развития корпоративной ответственности в России: этап накопления капитала, передела собственности и хаотичной благотворительности; актуализация темы корпоративной ответственности, попытки перехода от хаотичной благотворительности к планированию социальной деятельности; включение политики, направленной на поддержку благосостояния рабочих и местного сообщества в общую стратегию развития бизнеса; актуализация вопросов ответственности и эффективности филантропических программ в период финансово-экономического кризиса.

В результате реформ на российских предприятиях появились различные формы поддержки работников, произошли изменения в принципах оказания услуг. Государство минимизировало свое участие в регулировании трудовых отношений, равный доступ к корпоративным благам был заменен дифференцированным подходом, появилась парадигма социально ответственного бизнеса. Однако на российских предприятиях до настоящего времени существуют сильные патерналистские установки, отсутствует эффективный переговорный процесс. Обозначилась более высокая, чем в советский период, зависимость рабочего от непосредственного руководителя, социальная политика государственного патернализма трансформировалась в политику частного патернализма.

Задача второй главы **«Корпоративная социальная политика на современном этапе. Тенденции развития»** заключается в исследовании современных направлений развития этой политики, систематизации существующих методов её оценки, выявлении на основе проведенного эмпирического исследования особенностей развития этого направления деятельности в компаниях г. Саратова. В третьем параграфе **«Методы оценки социальной политики в предпринимательских организациях»** автор считает, что основными тенденциями её развития в настоящее время являются глобализация, выражающаяся в формировании универсальных, признанных на международном уровне стандартов, сокращение государственных расходов на обеспечение граждан, акцент на рационализации ресурсов и приемах управления. Все более актуальным становится индивидуальный подход, «жизненный мир» каждого человека. Изменяются критерии эффективности, совершенствуются механизмы мониторинга, выдвигаются новые требования к качеству услуг.

В диссертационном исследовании систематизируются существующие методы оценки корпоративной социальной политики и выделяются следующие подходы: оценка через качество жизни, через призму качества, через соответствие стандартам (бенчмаркинг), оценка с помощью соответствующих рейтингов и индексов, специализированного аудита.

Множественность подходов к измерению качества жизни работников, местного сообщества, оценки в зависимости от различных контекстов создают некоторые трудности в оценке качества и эффективности политики благосостояния. В 2005 г. была предложена новая парадигма социального качества, которую концептуализировал Алан Уолкер. Рассматриваются основные направления такого анализа: индикаторы, относящиеся к сфере труда; социально-экономическая безопасность, которая учитывает долю рабочих, занятых по временным контрактам или работающих без оформления, долю рабочих, находящихся на больничном, в отпуске по уходу за ребенком. Кроме того, такой анализ учитывает интеграцию, которая оценивается по доле занятых и безработных, доле вынужденно переведенных на сокращенный рабочий день или временную работу, уровню оплаты труда для женщин и мужчин. Вводится кумулятивный индекс «социальные полномочия», опирающийся на такие индикаторы, как участие в профсоюзах, рабочая мобильность, подготовка кадров, баланс распределения времени между работой и личными делами и другие.

Одним из методов оценки качества социальных программ на предприятиях является соответствие их определенным стандартам. Стандарты могут носить как правовой, обязательный к исполнению, так и рекомендательный характер. На сегодняшний день большинство стандартов добровольного характера разработано в рамках ответственности бизнеса. Диссертант анализирует такие документы, как Глобальный договор ООН, Поддержка структуры Европейской социальной ответственности («Зеленая книга»), стандарт рабочего места для стран Евросоюза, стандарты Международной организации труда, стандарт SA 8000:2001 «Социальная защита». Наличие у компании сертификата о соответствии стандартам свидетельствует не только об ответственном ведении бизнеса, но и о том, что продукция или услуги данной компании произведены соответственно общепринятым ценностям.

Все большую популярность получает использование рейтингов и индексов. Для западных компаний присутствие их организации в социальных рейтингах свидетельствует о высокой устойчивости бизнеса, дает выгоды в виде инвестиций. В России социальные индексы не имеют такой популярности. Система оценки через рейтинги и индексы отсутствует. Причин здесь несколько. Во-первых, это закрытость большинства российских компаний от общества; во-вторых, неразвитость фондового рынка и отсутствие системного подхода к инвестированию; в-третьих, несовершенство институтов, способствующих устойчивому развитию бизнеса; в-четвертых, неготовность российских компаний к деятельности в рамках корпоративной социальной политики. Отчетность о поддержке рабочих и развитии местного сообщества в основном ориентирована на государство и акционеров и в меньшей степени на общество.

Социальный аудит – метод, позволяющий оценить все сферы деятельности компании и понять, в какой мере организация следует общественным целям и ценностям, с которыми она солидаризуется, оценить степень достижения некоммерческих целей организации путем систематического и регулярного мониторинга ее деятельности и взглядов представителей различных групп интересов, имеющих отношение к ее деятельности. Он осуществляется через анализ существующей нормативно-правовой документации, а также через полевые исследования, опросы, интервью, мониторинг, статистические данные. Несомненно, что в той институциональной среде, которая сложилась на сегодняшний день, где отсутствует полноценный диалог между государством, бизнесом и гражданским обществом, социальный аудит может стать инструментом налаживания этого диалога.

Проанализировав тенденции развития социальной политики на современном этапе, автор приходит к выводу, что в настоящий момент она находится на этапе активной трансформации. Для нее характерны глобализация социального управления, рационализация ресурсов, высокие требования к эффективности и качеству услуг. Изменяющаяся среда вынуждает бизнес развивать конструктивные связи с различными группами заинтересованных лиц. Изменяются формы корпоративной политики, главными становятся задачи сохранения и развития человеческого капитала, повышения репутации и авторитета не только в экономическом, но и в социальном пространстве.

В четвертом параграфе **«Оценка развития социальной политики на предприятиях г. Саратова»** диссертант на региональном материале исследует её современное состояние на предприятиях города. В качестве центрального используется определение, сформулированное Л. Якобсоном, согласно которому корпоративная социальная политика представляется как постоянный многосторонний диалог, формализованный в рамках соответствующих институтов и ведущийся в пространстве общественного мнения. Исследование ориентировано на следующие аспекты: понимание руководителями предприятий целей и задач некоммерческой деятельности, её реализация по различным направлениям, планирование, мониторинг и оценка эффективности программ, составление социальной отчетности.

Автор приходит к выводу, что руководителями и собственниками признается необходимость предоставления поддержки рабочим и местному сообществу, однако не осознается возможность встраивания некоммерческой деятельности в общие цели бизнеса, либо высказывается неверие в ее результативность. В городе фактически отсутствует диалог между властью, бизнесом и работниками предприятий. По признанию самих руководителей, профсоюз участвует в переговорах об условиях труда формально, а в основном занимается бюджетом и распределением социальных благ. Складывается своеобразная институциональная среда, где городская власть задает бизнесу свои правила игры, а бизнес диктует наемным работникам

свои условия. Практически на всех предприятиях существуют скрытые дискриминационные практики в отношении женщин, пенсионеров и инвалидов. Несмотря на стремление некоторых руководителей выстроить прозрачные отношения и бизнес, автор может констатировать факт отсутствия в г. Саратове прозрачных, институциональных отношений.

В большей части средних и малых предприятий социальная деятельность в основном сводится к оказанию разовых несистемных услуг, мало учитывающих нужды и потребности самих работников. Низкий уровень конкуренции на местном рынке труда среди работодателей позволяет поддерживать такую ситуацию и успешно вести бизнес. Борьба в основном ведется за квалифицированных рабочих. Поэтому еще одной характерной чертой корпоративной политики в г. Саратове является высокое значение «мастерства работников». Это способствует развитию различных дискриминационных практик и маргинализации отдельных категорий работников.

Диссертант выделил несколько типов компаний с набором устойчивых социальных практик, где реализуются следующие модели корпоративной политики: социальной ответственности, административная, филантропическая, индифферентная. Компании с моделью социальной ответственности не испытывают недостатка в квалифицированном персонале, у них существует конкурс на вакантные места. Однако они ощущают повышенное внимание со стороны общественности как потребителя социальных услуг. В результате бизнес вынужден нести двойную нагрузку, отчисляя высокие налоги и решая вопросы благоустройства города и наболевшие проблемы местного сообщества. У компаний с индифферентной моделью наблюдается высокая текучесть кадров, напряженное отношение со стороны общественности и вместе с тем успешные результаты бизнес-деятельности. Это может свидетельствовать о недостаточно эффективной работе местных контролирующих органов или существовании неформальных скрытых практик в отношениях с местной властью.

В заключении приводятся основные выводы и результаты проведенного исследования, формулируются рекомендации.

В приложениях представлены документы и схемы, относящиеся к разделу «Методы оценки качества социальной политики в предпринимательских организациях»; таблица по определению поля и выбора индикаторов исследования, гид интервью и список респондентов.

Содержание диссертации отражено в публикациях автора:

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ

1. Яковлева В. В. Как бизнесу стать «добрым»: корпоративная социальная ответственность в теории и на практике / В. В. Яковлева // Журнал исследований социальной политики. 2010. Т. 8. №4. С. 555-557 (0,3 п.л.) ISSN 1727-0634

2. Яковлева В. В. Региональные аспекты влияния финансово-экономического кризиса на социальную политику предприятий / В. В. Яковлева // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2010. №3. С. 319-326 (0,7 п.л.) ISSN 1999-8341

3. Яковлева В. В. Формирование социальной политики на российских предприятиях в период социально-экономических трансформаций / В. В. Яковлева // Социальная политика и социология. 2009. №6 (1). С. 50-65 (0,7 п. л.) ISSN 2071-3665

В материалах международных и российских конференций:

4. Яковлева В. В. Региональные особенности реализации социальной политики на предприятиях г. Саратова / В. В. Яковлева // Россия: путь к социальному государству: материалы Всерос. науч. конф. М.: Научный эксперт, 2008. С. 708-720 (0,5 п. л.) ISBN 978-5-91290-036-5

Публикации в других изданиях

5. Яковлева В. В. Государство и бизнес: перспективы развития системы пенсионного обеспечения / В. В. Яковлева // Человек в перспективе цивилизационного развития: сб. науч. ст. Саратов: Кубик, 2009. С. 286-290 (0,2 п. л.) ISBN 978-5-904325-03-9

6. Яковлева В. В. Зачем коммерческой организации некоммерческий маркетинг? / В. В. Яковлева // Профессионализация социального менеджмента / под ред. П. В. Романова, Е. Р. Ярской-Смирновой. Саратов: Научная книга, 2008. С. 237-243 (0,4 п. л.) ISBN 978-5-9758-0676-5

7. Яковлева В. В. «Съезды» история была в некоей республике». Идеология социальной политики в плакатной риторике 20-х годов XX века / В. В. Яковлева // Историческая память и общество: эпохи, культуры, люди: материалы науч. конф., посвящ. 90-летию исторического образования в Саратовском университете / под ред. проф. А.Н. Галамичева. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2008. С.154-167 (0,5 п.л.) ISBN 978-5-292-03805-4

8. Яковлева В. В. Возможности социального менеджмента предприятий через призму инвалидности / В. В. Яковлева // Образование как фактор социальной мобильности инвалидов: сб. науч. тр. / под ред. Д. В. Зайцева. Саратов: Научная книга, 2007. С. 122-134 (0,4 п. л.) ISBN 978-975-9758-0480-8

9. Яковлева В. В. Женская карьера как социальная проблема / В. В. Яковлева // Перспективы общественного развития в эпоху столкновения цивилизаций: сб. науч. тр.: в 2 ч. Саратов: Научная книга, 2007. Ч.II. С.17-21(0,2 п. л.) ISBN 978-5-9758-0435-8

10. Яковлева В. В. Рецензия на книгу «Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер?» / А. Е. Чирикова, Н. Ю. Лапина, Л. С. Шилова (отв. ред.). Независимый институт социальной политики. М.: ГУ – ВШЭ, 2005 / В. В. Яковлева // Журнал исследований социальной политики. 2007. Т.5. №2. С. 280-285 (0,2 п.л.) ISSN 1727-0634

ЯКОВЛЕВА Виктория Викторовна

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Автореферат

Ответственный за выпуск к.с.н. О.А. Бендина
Корректор О.А. Панина

Подписано в печать	10.11.10	Формат 60x84 1/16
Бум. офсет.	Усл. печ. л. 1,0	Уч.-изд. л. 1,0
Тираж 100 экз.	Заказ 361	Бесплатно

Саратовский государственный технический университет
410054, Саратов, Политехническая ул., 77
Отпечатано в Издательстве СГТУ, 410054, Саратов, Политехническая ул., 77